

# Το ζήτημα της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω θρησκείας στον εργασιακό χώρο με βάση την απόφαση C-157/15, G4S Secure Solutions του ΔΕΕ

Ελευθεριάδου Βέρα  
3<sup>ο</sup> έτος Νομικής ΑΠΘ

**«Όσον αφορά την ύπαρξη έμμεσης διάκρισης, παρατηρώντας την νοοτροπία που επικρατεί σήμερα ως προς την εκδήλωση των διαφόρων θρησκευτικών πεποιθήσεων, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι αυτή η απαγόρευση της συγκεκριμένης επιχείρησης, πράγματι, φέρει, έμμεσα, τους μουςουλμάνους, σε μια μειονεκτική θέση σε σχέση με τους πιστούς άλλων θρησκειών.»**

Η απόφαση C-157/15, G4S Secure Solutions του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης θέτει το πλαίσιο, μέσα στο οποίο πρέπει να εξετάζονται ζητήματα ερμηνείας των ευρωπαϊκών οδηγιών αναφορικά με την ίση μεταχείριση και την απαγόρευση διακρίσεων λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων στον εργασιακό χώρο.

## Πραγματικά περιστατικά της απόφασης

Η Samira Achbita, μουςουλμανικού θρησκευματος, προσλήφθηκε, τον Φεβρουάριο του 2003, από την επιχείρηση G4S ως υπάλληλος υποδοχής. Η συγκεκριμένη επιχείρηση, στο πεδίο του αντικειμένου της, περιελάμβανε και την παροχή υπηρεσιών υποδοχής σε πελάτες του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Μεταξύ άλλων, στην επιχείρηση εφαρμόζονταν ένας άγραφος κανόνας, ο οποίος επέβαλλε στους εργαζομένους την αποφυγή χρήσης στον χώρο εργασίας εμφανών συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων τους.<sup>1</sup>

Η S. Achbita, επιθυμώντας να φορά τη μουςουλμανική μαντίλα, που προέβλεπε η θρησκεία της για τις γυναίκες, στο χώρο εργασίας της, ενημέρωσε τον Απρίλιο του 2006 τον εργοδότη της, σχετικά με

αυτή την πρόθεση της. Η απάντηση από την επιχείρηση ήταν αρνητική, καθώς μία τέτοια ενέργεια θα αντέβαινε στην πολιτική ουδετερότητας που είχε υιοθετήσει απέναντι στους πελάτες της.

Μετά από μία σύντομη διακοπή της εργασίας της, λόγω ασθένειας, η S. Achbita γνωστοποίησε στον εργοδότη της ότι θα επιστρέψει στην εργασία της στις 15 Μαΐου 2006 και ότι θα καθιερώσει την μουςουλμανική μαντίλα κατά το χρόνο εργασίας της. Δύο εβδομάδες αργότερα, μετά από έγκριση του συμβουλίου της επιχείρησης, τροποποιήθηκε ο εσωτερικός κανονισμός και με την θέση του σε ισχύ, από τον Ιούνιο του ίδιου έτους, προέβλεπε ότι «απαγορεύεται στους εργαζομένους να φορούν στο χώρο εργασίας εμφανή σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων τούς ή να ασκούν οποιαδήποτε πρακτική απορρέει από τις πεποιθήσεις αυτές».<sup>2</sup>

Ως συνέπεια της διαρκούς χρήσης της μουςουλμανικής μαντίλας στο χώρο εργασίας, η S. Achbita απολύθηκε τον ίδιο μήνα από την επιχείρηση. Την απόφαση απολύσεως της προσέβαλε ενώπιον των βελγικών δικαστηρίων.

<sup>1</sup> Κρίση του Δικαστηρίου, Διαθέσιμο στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0157&from=EN>

<sup>2</sup> όπως ακριβώς, Υπηρεσία Τύπου και Πληροφόρησης, Ανακοινωθέν Τύπου, Διαθέσιμο στο: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-03/cp170030el.pdf>

## Νομικά ζητήματα της απόφασης

### Αρχή της ίσης μεταχείρισης

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί μία από τις θεμελιωδέστερες αρχές που διέπουν το κοινοτικό δίκαιο και, κατ'επέκταση, τα εθνικά δίκαια των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εφαρμογή της προβλέπεται σε μια σειρά νομοθετημάτων και οδηγιών, όπως οι Οδηγίες 2004/113/EK και 76/207/ΕΟΚ.

Υπάρχουν δύο τύποι με τους οποίους εμφανίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις. Ο πρώτος είναι στενά συνδεδεμένος με την γενική αρχή της ισότητας και έχει ως βάση την αρχή της διανεμητικής δικαιοσύνης, σύμφωνα με την οποία πρέπει να υπάρχει ισότιμη κατανομή πόρων, ευκαιριών, κλπ, ενώ ο δεύτερος, ο οποίος μας απασχολεί ιδιαίτερα στο παρόν άρθρο, αφορά ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων που σχετίζονται με προσωπικά γνωρίσματα, όπως το φύλο, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, η ηλικία, κλπ και συνδέονται με την αρχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.<sup>3</sup>

Ειδικότερα, τις κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την απασχόληση ως προς τα γνωρίσματα που μας απασχολούν προβλέπει και ρυθμίζει η Οδηγία 2000/78. Ρητά ορίζει ότι «πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την Κοινότητα κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στους τομείς που καλύπτονται από αυτή.»<sup>4</sup> Τις διακρίσεις που αφορούν την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή ενός ατόμου ρυθμίζει αντίστοιχα η Οδηγία 2000/43/EK.<sup>5</sup>

### Απαγόρευση διακρίσεων

Όπως ήδη αναφέρθηκε, στο υπό εξέταση ζήτημα, αυτό που, κυρίως, μας απασχολεί είναι οι ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων που προβλέπονται στα προαναφερθέντα νομοθετήματα και όχι η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης που βασίζεται στην

αρχή της ισότητας. Παρά το γεγονός, ότι η απόφαση δεν εμπεριέχει κάποια συγκεκριμένη αναφορά στο στοιχείο αυτό, είναι αναγκαίο να γίνει αντιληπτή η διάκριση μεταξύ απαγόρευσης διακρίσεων και γενικής αρχής της ισότητας, καθώς πρόκειται για διαφορετικούς θεσμούς, με ξεχωριστή νομική βάση και σκοπό.

Αναλυτικότερα, η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί εκδήλωση της αρχής της διανεμητικής δικαιοσύνης, ενώ η απαγόρευση διακρίσεων είναι έκφραση της αρχής της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Η πρώτη μπορεί να εφαρμοστεί, κατά βάση, μόνο στο στάδιο των προσλήψεων, ενώ αντίθετα, η απαγόρευση διακρίσεων εκτείνεται σε κάθε φάσμα της εργασιακής σχέσης. Έχει δηλαδή ευρύτερο πεδίο εφαρμογής. Από την άλλη πλευρά, οι λόγοι που επιτάσσουν την εφαρμογή της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης διευρύνονται συνεχώς, σε αντίθεση, με τους λόγους που οδηγούν στην αξιοποίηση της απαγόρευσης διακρίσεων, οι οποίοι αναφέρονται περιοριστικά στις κοινοτικές Οδηγίες.<sup>6</sup>

Οφέλιμο είναι να αναφέρουμε, στο σημείο αυτό ότι η έννοια της θρησκείας στην Οδηγία αυτή πρέπει να ερμηνεύεται με ευρύ τρόπο, σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ, η οποία κατοχυρώνει και το δικαίωμα εκδήλωσης των θρησκευτικών πεποιθήσεων.<sup>7</sup> Το δικαίωμα αυτό προστατεύει και όσους, συνειδητά, απέχουν από την υιοθέτηση συγκεκριμένων θρησκευτικών πεποιθήσεων<sup>8</sup>, ενώ, σύμφωνα με την νομολογία του ΕΔΔΑ, η θρησκεία αποτελεί ένα από τα έξι κριτήρια με την υψηλότερη βαθμίδα αυστηρότητας ελέγχου.<sup>9</sup>

### Άμεση και έμμεση διάκριση

Άμεση διάκριση συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από

<sup>3</sup> Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2014, σελ. 141

<sup>4</sup> όπως ακριβώς, Οδηγία 2000/78/EK, Διαθέσιμη στο : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0078>

<sup>5</sup> Οδηγία 2000/43/EK, Διαθέσιμη στο : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:el:HTML>

<sup>6</sup> Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2014, σελ. 183

<sup>7</sup> C-157/15, ΔΕΕ, Διαθέσιμη στο : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=el&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=193718>

Catherine Barnard, EU Employment Law, Oxford EY Law Library, 2012, σελ. 342

<sup>8</sup> Catherine Barnard, EU Employment Law, Oxford EU Law Library, 2012, σελ. 341

<sup>9</sup> Κοφίνης, Η απαγόρευση των διακρίσεων, μεταξύ ισότητας και αξιοπρέπειας, 2014, σελ. 276, διδακτορική διατριβή

αυτή την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση άλλο πρόσωπο και η αιτία αυτής της μεταχείρισης είναι ένας από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της Οδηγίας 2000/78.<sup>10</sup> Γίνεται, επομένως, σαφές, ότι, προκειμένου να διαπιστωθεί διάκριση σε βάρος ενός προσώπου, είναι απαραίτητη η προηγούμενη σύγκριση του, με άλλο πρόσωπο, ακόμη κι αν αυτό το πρόσωπο είναι υποθετικό.<sup>11</sup>

Από την άλλη, διαπιστώνει κανείς την ύπαρξη έμμεσης διάκρισης, όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού σε σχέση με άλλα άτομα.

Ωστόσο, ειδικά για την έμμεση διάκριση, η Οδηγία 2000/78 στο άρθρο 2βι) και ιι), προβλέπει ότι, σε περίπτωση που την διάκριση αυτή τη δικαιολογεί αντικειμενικά ένας θεμιτός στόχος, του οποίου τα μέσα ανάπτυξης είναι πρόσφορα και αναγκαία, ή όταν υπάρχει υποχρέωση εκ μέρους του εργοδότη ή του οργανισμού στον οποίο απασχολείται το άτομο που παρουσιάζει ένα μειονέκτημα, απορρέουσα από την εθνική νομοθεσία για τη λήψη κατάλληλων μέτρων, δεν υπάρχουν οι καθορισμένες δυσμενείς συνέπειες.<sup>12</sup>

#### Δικαιολογημένη διάκριση λόγω επαγγελματικών απαιτήσεων (αρ.4, Οδηγία 2000/78)

Στην περίπτωση που το συγκεκριμένο γνώρισμα, στο οποίο βασίζεται η διάκριση που υφίσταται κάποιος, αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, ζήτημα προσβολής της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν συντρέχει.

<sup>10</sup> Οδηγία 2000/78/EK, Διαθέσιμο στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0078>

<sup>11</sup> Catherine Barnard, EU Employment Law, Oxford EU Law Library, 2012, σελ. 277

Karl Riesenhuber, Europaisches Arbeitsrecht, C.F. Müller, 2009, σελ. 176

Ulrich Preis, Kai Morhenbrodt, Religiöse Symbole am Arbeitsplatz zwischen Gleichbehandlung und unternehmerischer Freiheit-Das Kopftuch im Luxemburg, ZESAR, 2017, σελ. 311

<sup>12</sup> Οδηγία 2000/78/EK, Διαθέσιμο στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0078>

Απαραίτητα στοιχεία, για την εφαρμογή αυτής της εξαιρετικής περίπτωσης αποτελούν η νομιμότητα του σκοπού που εξυπηρετείται και η αναλογία της προϋπόθεσης σε σχέση με αυτόν.<sup>13</sup>

Το γεγονός ότι αξιοποιούνται οι φράσεις “καθοριστική προϋπόθεση”, “αναλογικότητα” και “νομιμότητα του σκοπού” μαρτυρά την πρόθεση του νομοθέτη να οριοθετήσει το πεδίο ελεύθερης δράσης του εργοδότη και να θέσει συγκεκριμένες προϋποθέσεις, ώστε να μπορεί να προβεί κάποιος στην χρήση των προαναφερθεισών εξαιρέσεων.<sup>14</sup>

Ειδικότερα, ο έλεγχος της αναλογικότητας που επιβάλλει ο κοινοτικός νομοθέτης, εμπεριέχει ακριβώς την εξέταση του σκοπού που υπηρετεί μια διάκριση και η κρίση του ως θεμιτού ή μη, καθώς και ο χαρακτηρισμός των μέσων που χρησιμοποιούνται ως κατάλληλα και αναγκαία.<sup>15</sup> Πρέπει να καταστεί σαφές ότι η δικαιολόγηση μιας διάκρισης αποτελεί εξαιρετική περίπτωση στο κοινοτικό δίκαιο, συνεπώς, πρέπει να αντιμετωπίζεται ως έσχατο μέσο (ultima ratio)<sup>16</sup>

#### Δικαιολογημένη διάκριση με σκοπό την προστασία δικαιωμάτων ή ελευθεριών άλλων (αρ.2 παρ.5 Οδηγία 2000/78)

Σε αυτό το πεδίο εμπίπτουν τα μέτρα που λαμβάνονται με στόχο τον σεβασμό απέναντι στους υπόλοιπους εργαζομένους ή τους πελάτες μιας επιχείρησης και στην επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη. Επειδή όμως τα μέτρα αυτά σχετίζονται με την άσκηση δημόσιας εξουσίας και απαιτούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις, η Γενική Εισαγγελέας Juliane Kokott, απέκλεισε την εφαρμογή του αρ-

<sup>13</sup> Ζερδελής Δημήτρης, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Δ' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2014, σελ. 208

<sup>14</sup> Οδηγία 2000/78/EK (σκ.23 Προοιμίου), Διαθέσιμο στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0078>

<sup>15</sup> C-84/94 (σκ.53), ΔΕΚ, Διαθέσιμη στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0084>

<sup>16</sup> Ανατολή Μεντεσίδου, Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, ΟΔΓ 2000/43/EK, 2000/78/EK, ν.3304/2005, 2008, σελ. 50, Διαθέσιμο στο: <http://ikee.lib.auth.gr/record/114772/files/GRI-2010-4255.pdf>

θρου αυτού στη συγκεκριμένη περίπτωση.<sup>17</sup>

### Απόφαση Δικαστηρίου

Το Ακυρωτικό Δικαστήριο Hof Van Cassatie, στο Βέλγιο, που επιλήφθηκε της διαφοράς, απηύθυνε προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο εξής ΔΕΕ, ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 2000/78, με το οποίο ζητούσε να διευκρινιστεί εάν η απαγόρευση της μουσουλμανικής μαντίλας που απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχείρησης συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση.

Δεδομένων των προαναφερθέντων, το Δικαστήριο αρχικά εξέτασε την πιθανή ύπαρξη άμεσης διάκρισης και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, εφόσον η επιβολή ουδέτερης εμφάνισης εκ μέρους της επιχείρησης καταλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων, δεν συνάγεται από την υπόθεση κάποιο στοιχείο που υποδηλώνει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας.<sup>18</sup> Το γεγονός ότι ο κανονισμός της επιχείρησης περιελάμβανε και τις πολιτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ενισχύει αυτή τη θέση.<sup>19</sup>

Τη βάση για την στήριξη της θέσης ότι η επιβολή αυτού του μέτρου από την επιχείρηση εμπίπτει στο πεδίο της επιχειρηματικής ελευθερίας, έθεσε το άρθρο 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.<sup>20</sup>

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι το Δικαστήριο είναι ελεύθερο να γνωμοδοτήσει και για ζητήματα, που δεν εμπίπτουν στο πεδίο του προ-

δικαστικού ερωτήματος. Επομένως, δεν συντρέχει κάποιος περιορισμός και είναι δυνατό η απάντηση να επεκταθεί και σε άλλα πιθανά προβλήματα που θα αντιμετωπίσει ο εθνικός δικαστής.<sup>21</sup>

Επομένως, αναφορικά με την ύπαρξη έμμεσης διάκρισης, το Δικαστήριο τόνισε ότι, σε περίπτωση που διαπιστωθεί κάτι τέτοιο, είναι δυνατόν να δικαιολογηθεί αυτή, αν συντρέχει κάποιος θεμιτός σκοπός, όπως η εφαρμογή πολιτικής ουδετερότητας από την επιχείρηση και αν τα μέσα, όπως προαναφέραμε, είναι κατάλληλα και αναγκαία. Για αυτό, επέστησε την προσοχή του εθνικού δικαστή στην εξακρίβωση της γενικής και αδιάκριτης εφαρμογής της πολιτικής ουδετερότητας από την G4S, αλλά και τον αν, η πολιτική αυτή αφορούσε αποκλειστικά τους εργαζομένους, οι οποίοι έρχονταν σε επαφή με τους πελάτες.<sup>22</sup>

Ο προβληματισμός αυτός παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον, καθώς το Δικαστήριο κάλεσε, επιπροσθέτως, το εθνικό δικαστήριο να εξετάσει αν υπήρχε δυνατότητα να απασχολήσει η επιχείρηση την κ. Achbita, σε θέση που δεν απαιτούσε οπτική επαφή με τους πελάτες. Αν τέτοια δυνατότητα δεν υπήρχε, τότε η απόλυση μιας υπαλλήλου υποδοχής προς εξασφάλιση της πολιτικής ουδετερότητας που πρόσβευε η G4S ήταν απολύτως ανάλογη του σκοπού που εξυπηρετούσε.<sup>23</sup>

Σε αντίστοιχη υπόθεση που εξέτασε παράλληλα το ΔΕΕ, έκρινε ότι επιθυμία κάποιου πελάτη να μην του παρέχονται υπηρεσίες του εργοδότη από εργαζόμενο που φορά μουσουλμανική μαντίλα δεν εμπίπτει στην έννοια της ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης που προβάλλει η Οδηγία 2000/78.<sup>24</sup> Η θέση αυτή στηρί-

<sup>17</sup> Προτάσεις της Γενικής Εισαγγελέα (σ.77-84), Διαθέσιμο στο : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=el&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=193718>

<sup>18</sup> C-157/15 (σκ.32), ΔΕΕ, Διαθέσιμη στο : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=406543>

<sup>19</sup> Προτάσεις Γεν.Εισαγγελέα, Διαθέσιμο στο : Προτάσεις της Γενικής Εισαγγελέα (σ.77-84), διαθέσιμο στο : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=el&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=193718>

<sup>20</sup> C-157/15, ΔΕΕ, Διαθέσιμο στο : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0157>

<sup>21</sup> C-157/15, ΔΕΕ, Διαθέσιμη στο : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=406543>

<sup>22</sup> C-157/15 (σκ.38,41,42), ΔΕΕ, Διαθέσιμη στο : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=406543>

<sup>23</sup> C-157/15, ΔΕΕ, Διαθέσιμη στο : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=406543>

<sup>24</sup> C-188/15, ΔΕΕ, Διαθέσιμη στο : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=el&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=406543>

ζεται στην ανάγκη στενής ερμηνείας της παραπάνω έννοιας και στο περιορισμένο πεδίο εφαρμογής της εξαίρεσης.<sup>25</sup> Ωστόσο, η Γενική Εισαγγελέας της υπόθεσης που πραγματευόμαστε, Juliane Kokott υποστήριξε σε αυτή την περίπτωση την αντίθετη άποψη, ότι, δηλαδή, ένα αντίστοιχο αίτημα εκ μέρους κάποιου πελάτη μπορεί πράγματι να αποτελέσει ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, με αποτέλεσμα να είναι δικαιολογημένη μια τέτοια διάκριση σε βάρος ενός εργαζομένου. Επιρρωνύοντας αυτή την άποψη, προέβαλε το επιχείρημα ότι είναι απαραίτητη η αναγνώριση διακριτικής ευχέρειας στον εργοδότη ως προς τη μορφή προσφοράς των υπηρεσιών της επιχείρησής του.<sup>26</sup>

### Επίλογος

Κρίνοντας, κάποιος, σφαιρικά την απόφαση του Δικαστηρίου, ως απολύτως σύμφωνη με τις αρχές που πρεσβεύει η Ε.Ε. και καινοτόμα, ειδικά αν αναλογιστούμε την ευαισθησία με την οποία

αντιμετωπίζονται, γενικά, τα ζητήματα περί απαγόρευσης διακρίσεων. Όσον αφορά την ύπαρξη έμμεσης διάκρισης, παρατηρώντας την νοοτροπία που επικρατεί σήμερα ως προς την εκδήλωση των διαφόρων θρησκευτικών πεποιθήσεων, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι αυτή η απαγόρευση της συγκεκριμένης επιχείρησης, πράγματι, φέρει, έμμεσα, τους μουσουλμάνους, σε μια μειονεκτική θέση σε σχέση με τους πιστούς άλλων θρησκειών. Η μουσουλμανική μαντίλα αποτελεί πρόδηλο στοιχείο της συγκεκριμένης θρησκείας και έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα, ενώ αντίστοιχη δέσμευση για τους πιστούς δεν συναντάται στον χριστιανισμό. Κατά συνέπεια, οι πρώτοι είναι, πράγματι, περισσότερο εκτεθειμένοι σε μια ενδεχόμενη διακριτική συμπεριφορά λόγω θρησκευματος στον εργασιακό τους χώρο και γενικότερα σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής. Αυτό είναι ένα στοιχείο, που είναι ωφέλιμο να λαμβάνουν υπόψη οι εκπρόσωποι της δικαστικής εξουσίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

st&dir=&occ=first&part=1&cid=228885

<sup>25</sup> Δ. Λέντζης, "Το ζήτημα της μουσουλμανικής μαντίλας στους χώρους εργασίας", ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2017, σελ.908-909

<sup>26</sup> Προτάσεις της Γενικής Εισαγγελέας (σ.77-84), Διαθέσιμο στο : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=el&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=193718>